

NOMBRE DE JOURS DE REPOS – CONVENTION FORFAITS-JOURS 2017

Le nombre de jours de repos octroyé au salarié sous convention de forfait jours¹ varie d'une année à l'autre, en fonction du nombre de jours fériés chômés qui ne tombent pas sur des jours de repos hebdomadaire.

Pour l'année 2017, le nombre de jours de repos sera fixé à 8.

METHODE DE CALCUL

365 Jours dans l'année desquels sont déduits :

- 53 jours de repos hebdomadaire légal, le dimanche en principe
- 52 jours de repos hebdomadaire, le samedi
- 25 jours ouvrés de congés payés
- 9 jours fériés chômés (jours ouvrés du lundi au vendredi)

(Lundi 17 avril 2017, lundi 1er mai 2017, lundi 8 mai 2017, jeudi 25 mai 2017, lundi 5 juin 2017, vendredi 14 juillet 2017, mardi 15 août 2017, mercredi 1er novembre 2017 et lundi 25 décembre 2017)

↪ **Soit 226 jours travaillés.**

Ou – 8 jours (jours ouvrés du lundi au vendredi) si le salarié travaille le lundi de pentecôte ou tout autre jour férié chômé est travaillé au même titre que la journée de solidarité des salariés non soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

↪ **Soit 227 jours travaillés.**

NOMBRE DE JOURS DE REPOS

Pour une convention de forfait jours de 218 jours ouvrés, un salarié bénéficiera donc de **8 jours de repos** (226 – 218), au titre de l'année 2017.

¹ Nous vous rappelons qu'une convention de forfait jours ne se présume pas. Ainsi, il convient d'insérer dans le contrat de travail une clause relative à la convention de forfait jours pour un nouvel embauché ou de conclure un avenant à son contrat de travail pour un salarié déjà présent dans l'entreprise.

En revanche, pour une convention de forfait jours de 218 jours ouvrés, si le lundi de Pentecôte ou tout autre jour férié chômé est travaillé au même titre que la journée de solidarité des salariés non soumis à une convention de forfait en jours sur l'année, un salarié bénéficiera de **9 jours de repos** (227 – 218), au titre de l'année 2017.

Sous réserve du cas des conventions de forfait fixant un nombre de JRTT identique pour toutes les années.

INCIDENCE DES DECISIONS EN COURS

Compte tenu de la Jurisprudence en vigueur les éventuels autres jours de congés payés (du au salarié de manière certaine, exemple : congés d'ancienneté) doivent venir en déduction du plafond de 218 jours ou du nombre inférieur retenu par l'entreprise.

(Cour de cassation du 30 novembre 2011 et du 11 juillet 2012).

A titre d'exemple, un salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année et qui bénéficierait de trois jours de congés d'ancienneté conventionnels verrait son forfait réduit à 215 jours sur (218-3).

DISPOSITIF DE CONTROLE DE LA CHARGE ET DE L'AMPLITUDE DE TRAVAIL DU SALARIE EN FORFAIT-JOURS

En outre, l'employeur doit **prévoir les modalités de suivi de l'activité du salarié.**

En effet, la charge de travail doit pouvoir être régulièrement mesurée.

Il est impératif d'en assurer un suivi effectif et fréquent ainsi que celui du respect des repos des salariés en forfait-jours. Etant précisé que tout dispositif doit respecter le principe de protection de la santé et de la sécurité des salariés et que l'employeur est débiteur à ce titre d'une obligation de résultat.

Il convient donc de déterminer les modalités de suivi régulier de l'organisation du travail des salariés, de leur charge de travail. Selon les juges, un suivi n'est pas régulier dès lors qu'il s'agit d'un simple examen trimestriel par la direction des informations communiquées par la hiérarchie sur ces points. Il faut alors opter entre un suivi mensuel, bimensuel ou encore hebdomadaire.

De plus, la Cour de cassation a réaffirmé que **toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires** (*Soc., 9 octobre 2013, 31 janvier 2012 et 29 juin 2011*).

Ainsi, **des modalités particulières de suivi de la charge et de l'organisation du travail, l'articulation avec la vie personnelle et familiale** doivent être prévues pour les salariés en forfait-jours (art. L. 3121-46 du Code du travail).

L'accord collectif doit indiquer la répartition des journées et demi-journées de travail et de repos, étant précisé que celle-ci peut varier en fonction de la charge de travail mais doit en tout état de cause garantir le respect du repos quotidien de 11h et hebdomadaire de 35h.

L'article 14-2 de l'accord de branche de la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié prévoit :

- L'établissement par l'employeur d'un document de contrôle faisant apparaître les journées travaillées ainsi que les jours de repos (congés payés, repos hebdomadaire...). Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;
- Le suivi de l'organisation, de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité au moyen notamment d'un entretien annuel ;
- Une amplitude et une charge de travail qui devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps des intéressés.

Toutefois, par accord individuel écrit avec son employeur, le salarié peut dépasser le seuil de 218 jours ou le seuil inférieur retenu au niveau de l'entreprise.

Nous vous conseillons d'établir un avenant à la convention de forfait jours (avenant au contrat de travail) pour déterminer sur quelle période et dans quelle limite il est procédé au rachat de jours de repos.